

NTTは50歳退職再雇用制度を廃止せよ!!

LALUZ

2008年4月14日(月)北陸版

N関労 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 横林 賢二

連絡先：尼崎市西長洲町2-2-1 NTT 尼崎別館内

Tel.090-1070-6839 Fax.078-796-2434

Eメール: w-nkanro@cpost.plala.or.jp

執拗な「退職勧奨」はねのけ、北陸に残る 人間らしく生き、働き続けることをめざして

今年「50歳退職・再雇用」で満了型を選択したハイホン北陸富山事業部設備部富山MIサービスセンタの土肥幹生さんの勤務先がNTT西日本金沢支店に決まった。

土肥さんがN関労(西日本NTT関連労働組合)に相談を寄せたのが昨年9月。「ホームページでN関労の存在を知った。今年で50歳になるが相談したいことがある」というのが第一報である。早速、富山へ出向き相談にのると「私は介護1級の母親と現在二人暮らし。母親は足が悪く、家の中でも杖をつくか、手すりに掴まなければ歩くことができない。もちろん外出時は車椅子を使用することになる。そんな母親の面倒を見なければならぬ。また、最近介護に適した家を新築し、住宅ローンもこれからだ。OS会社へ行ったのでは生活できない」というのが彼の悩みであった。私たちからは「NTT労組では問題を取り上げてくれないだろう。N関労は小さな組合で、希望に添えるか分からないができる限りのことはやりましょう」としか返答できなかった。だが、土肥さんからは「NTT労組には疑問を感じている。NTT労組を脱退し、N関労に入ります」とその日の内にN関労への加入を決意してくれた。

土肥さんの加入を受け、執行委員会では「どうしても地元へ残したい。最悪の状況になれば裁判も辞さず」との方針が決定された。

「50歳退職・再雇用」の雇用形態選択通知書の提出を間近にひかえ、再度富山へ出向き、詳しい打ち合わせやN関労の状況を説明するなど、年明けの闘いにむけて準備を進めていたところへ思わぬ事態が持ち上

がった。意向調書で満了型を選択するとしていた土肥さんに対し、職場上長(課長、センタ所長、部長)らが土肥さん呼び出し、退職勧奨をしてきたのである。その回数は5回にも及ぶ(この退職勧奨に対し、ハイホン北陸と2回の団体交渉を行うことになった。詳しくは交渉議事録を参照していただきたい)。

この交渉の中で会社は「土肥さんが悩んでいたので相談にのった」としているが、果たして悩んだのは土肥さんだけだろうか。30%の賃下げは誰にとっても「生活破壊」である。「子供を大学へやれなくなった。親として情けない」「退職金で住宅ローンを返済できても60歳になれば退職金ゼロの世界だ」・・・将来を否定された仲間の慟哭が聞こえてくる。

新たに仲間に加わった土肥さんと共に私たちN関労は「人間らしく生き、働き続ける」ために闘い続ける。

北陸の仲間の皆さん、共に闘いましょう。

N関労 正式名称は「西日本NTT関連労働組合」といい、本部を兵庫県に置く。

2002年、「NTT構造改革」に抗し、結成される。NTT西日本グループの職場で働くあらゆる雇用形態の労働者を組織対象にした、職域のユニオンである。西日本では「N関労」で通っている。なお、東日本の「東N関労」とは協議会で結ばれており、全国規模の組合である。

LALUZ 「ラ・ルース」と読み、スペイン語で「光り輝く」といった意。労働者の明日が輝く道であるよう、人間らしく働きつづけようという意味をこめている。西N関労の機関紙。

対ハイホン北陸団体交渉記録

2007.12.6 組合側文責

土肥組合員に対する「退職勧奨」について

組合) 土肥組合員の直属上長を説明員として交渉に加える要請に対し、参加させないとの回答だが、本人の意向か、それとも会社としての決断か。

会社) 会社の判断だ。上長の土肥さんへの対応、ヒアリングの内容については、人事課長として充分把握しているということで参加させずとも良いと判断した。

組合) この間、土肥組合員は課長から5回にわたって説得をうけている。内容の事実確認をしていくが、言いたいことを言って公の場に出でこないのは卑怯だとしか言いようが無い。

会社) 大間知担当課長から事実関係をつかんできている。だからその必要性はないと判断した。

組合) そうであるなら、今日の交渉で「わからない」「知らない」というような会社答弁のないように願いたい。まず、会社として「50歳退職再雇用選択」についてどう捕らえているのか。

会社) NTT西日本本社の施策であり、ハイホン会社としては、それに基づいて行っている。

組合) この制度では一旦退職が伴うという事実は確認できるか。

会社) 確認できる。

組合) この制度が導入された年にNTTは国会答弁で選択については「法律を遵守する」との答弁をしている。この制度が退職勧奨を伴うことを知っているのか。

会社) 再雇用は退職勧奨ではない。

組合) 退職再雇用はまず退職と再雇用がセットであるということを認めるかということだ。会社は土肥さんに、まず退職を促す説得活動を行っていることである。

会社) 退職を促す説得などしていない。

組合) では何故5回も説得を受けなければならなかつ

たのか。

会社) 50歳での人生の大きな節目であり、本人もどちらを選択するのか迷っているのだから、どちらがよいか、アドバイスのように良く考えてくださいと話してきた。

組合) 3回目まで本人が迷っていたとしても、ではそれ以降、本人が意志をかため、意向確認書を出した後の説得は一体何なのか。

会社) ……。

組合) NTT西日本の施策ということだが、ハイホン会社が、委託されて行っているのか。

会社) NTT西日本からの委託によって行っている。

組合) この委託内容の件について、書面で後日、具体的な内容をもって回答されたい。

会社) 別途回答したい。

組合) 後藤センタ所長と、中田部長も説得活動をおこなっているが、その内容も確認しているのか。

会社) 確認している。

組合) 具体的事項に入る。課長は、自分の経験談をもとに、10月23日、及び10月26日に「本社に行ったら上長の作業依頼があれば、徹夜しても資料を提出しなければならない。50歳以下の若い人達との競争になる。そういう激務にたえられるか」と言っている。徹夜での残業の事実は本当に大間知担当課長にあったのか。

会社) あったかもしれない。

組合) 徹夜での残業時期等、事実確認を明確にしてほしい。更に、勤務地は名古屋・大阪・福岡以外に東京もありうると言っているが、どういうところが挙げられるのか。

会社) 確認する。東京といえば、グループ会社がある。

組合) 人事権は、NTT西日本にあると思うが、NTT西日本から、東京の可能性のあることをハイホン会社として説明をうけているのか。

会社) 具体的に東京ということは挙げられていない。

組合) では、大間知担当課長の個人的判断か、もしくはハイホン北陸会社としての判断か。

会社) NTT西日本は、東京とは言っていない。北陸会社として、グループ会社で東京もありうると判断している。

組合) 10月30日の説得に移る。この日、「お母さんの

為にも富山に残った方がいいですよ」と言う事を、課長発言と確認してよいか。

会社) 富山に残った方が一番良いと言う発言は確認してよい。

組合) 10月31日の説得内容について、説明されたい。

会社) 意向確認が一週間内にせまっており、後藤(設備部MIサービスセンター所長)さんが、土肥さんが迷っているようなので、何がひっかかっているのか質問したと聞いている。

組合) 11月2日はどんなことが言われたのか。

会社) 住宅ローンの事について質問した。退職金、企業年金の事を話した、と伝えている。

組合) ここではそんな話はしていない。意向確認書提出後どうだったのか。

会社) 組合を変更されたことを聞いた。提出した内容に一部不備があったので返している。

組合) 次に11月2日勤務終了後の、後藤設備部MIサービスセンター所長からの伝言は聞いているか。

会社) 聞いていない。

組合) 聞いていないなら、その内容を把握しておいてもらいたい。

会社) 了解。

組合) 11月5日に提出した意向調書の特記欄に、母親、要介護1級と本人の健康管理「D」と記入しているが、このことは確認されているのか。

会社) 確認している。

組合) 11月5日、後藤センタ所長が、土肥組合員の留守時に母親しか居ない自宅を訪問していることは認めるか。

会社) 後藤さんはH16年6月まで土肥さんの直属上長であり、心配になって訪問されている。

組合) お母さんに何を聞こうとしたのか。

会社) お母さんの状況を知りたかったと思う。

組合) 具体的に、何かを知ろうとしたか。

会社) 要介護1の状態なので、状況確認された。

組合) 社員の了解抜きで家庭まで行くこと自体、全くの常識外れである。こういうことをNTTが行っているのかと思うと本当に恥知らずもいいところだ。後藤氏は職務として行ったのか。

会社) たまたま帰り道だったと聞いている。

組合) 職務としてか。

会社) 年休なのか、出張なのか確認させてもらいたい。

組合) どちらにしろ、本人の了解抜きでお母さんに会いに行くという行為が問題。何時に、何をしに、どんな勤務状況でこうした行動を展開したのか確認しておく事。またこの日に、大間知担当課長は、土肥組合員に福岡でもいいのですねと念を押していると聞くと、この時点ですでに人事は確定しているのか。

会社) 確定していない。福岡もありうるよ、ということを伝えたと思う。

組合) 11月9日、今度は、中田設備部長と後藤センタ所長とが説得にあたっている。意向調書が出されているのに関わらずこうした行為は、行過ぎた退職勧奨としか言いようがない。

会社) 12月10日が「雇用選抜通知書」手交・受領となる。意向調書はあくまで意向確認でしかない。

組合) 土肥組合員の健康状態を把握してのことか。

会社) パニック症候群であることは、承知している。

組合) 時間が足らなくなってきた。直属上長、センタ所長等、直接該当する人が交渉の場に参加されてないと、話がスムーズに進みにくい。本日確認した事項を今後報告してもらい、継続審議としたい。

会社) 了解。

・・・・・・・・・・・・・・・・

2回目の交渉は場所を金沢に移し1月29日に行われた。1回目の交渉で調査事項としていた問題について会社は「メモのように言っていない。勘違いだ」と回答。土肥さんのメモを歪曲し「言った。言わない」の世界へ持ち込んできた。

なんとも卑劣極まりない言い逃れに終始したが、後藤センタ所長の行動については「配慮に欠ける行為」と認めざるを得なかった。これは後日行った西本社交渉においても確認されている。

過度な退職勧奨は法律に抵触する。会社は判例法理となっている下関商業高校裁判を知っており、故意犯と言わざるを得ない。

なお、この交渉は土肥さんの取った詳細なメモを基に行われたものだが、紙面の都合上メモを掲載できず、分かりにくいかも知れない。ご容赦ねがいたい。

後悔したくない

NTT金沢支店 土肥 幹生

現在の家を購入するに当たり、5年前、住宅ローンの支払いをどうしようかと悩み、苦しみました。「50歳退職・再雇用」に応じたら生活できるかわからない「満了型」しかないと決心した末、購入を決めました。

「50歳退職・再雇用」の年になりましたが、自分の周りを見渡したらOS会社を選択した人しかいません。安心して相談できる人も見当たりません。途方にくれました。

また、以前から足の悪い母が、平成18年2月入院中に転倒し、脊椎圧迫骨折で動けなくなってしまいました。介護申請を申し立て4月では要介護3級と認定されました。8月には再認定で要介護1級に降格しましたが症状は変わりません。でも何とかして満了型選択の準備をしなくてはならない、どうしようかと思案していたところ、インターネットで西日本NTT関連労働組合を見つけメールを送ったのがきっかけです。何回かのメールのやり取りで富山まで直接相談に来ていただき、ビックリしました。尼崎からわざわざ北陸の富山までお越しいただき恐縮しました。感謝感激です。その場で西日本NTT関連労働組合への加入を申し込みました。

10月に入り上期の期首面談が始まりました。期首面談で「50歳退職・再雇用」では迷っていると答えたのがいけなかったのか、平均1時間監禁状態の説得活動が始まりました。「満了型」選択の意思を伝えた後も数回説得活動はつづき、計5回にも及びました。その間同僚・先輩から連絡が入り最低10回は監禁状態になっているとの情報も入ってきました。

最終的に、私の知る限り北陸では2名が満了型を選択し、1人は大阪南センタへ配転になりましたが、私は金沢支店に残ることができました。N関労のおかげです。ハイホン北陸との2回の団体交渉、大阪西本社、交渉窓口への度重なる交渉のお陰です。

「50歳退職・再雇用」での選択は自由なはずですが、「満了型」を選択するとなぜ会社から不当な弾圧を受けねばならないのか納得がいきません。一刻も早く「50歳退職・再雇用」のような理不尽な制度をなくすよう今後も、職場の仲間と一緒に闘っていきたくと思

います。

今回の人事異動の経緯はいろんな噂が飛びかっているとありますが、会社・N労・社員に対し、一石を投じた思いです。決して思い上がりの気持ちはありません。5年前から思い悩み、苦しみ抜いた結果です。後悔しなかったのです。必ずや後につづく仲間がいることを願っています。また、今後の私の行動を会社や仲間が見ていると思います。会社に負けてたまるかの一心です。

2008春闘

3・13時限ストを打ち抜く

大幅賃上げ、50歳退職・再雇用制度を廃止せよ、成果主義賃金制度を廃止せよ、などの諸要求を掲げ、NTT西日本や、西日本各地の地域会社、ネオメイト等での時間外労働拒否、腕章着用などの行動を背景に会社側を追及してきたが、ゼロ回答に終始する会社側に抗議し、3月13日、兵庫県尼崎ビルにて1時間の時限ストに突入、これを打ち抜いた。

当日はN関労と同じく、1時間の時限ストに突入した通信労組と共同の突入集会を決行した。

